

「インサラン」の目

生涯現役社会と高齢者雇用

少子高齢化と労働力人口

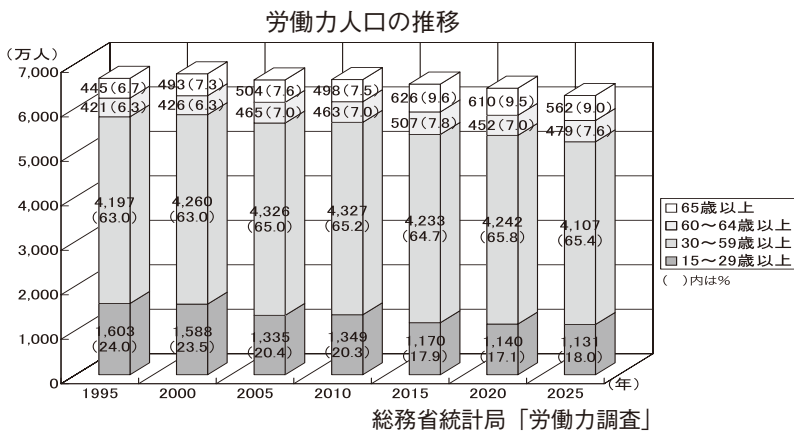
我が国は、急速に少子高齢化が進展し、2015年には労働力人口全体で110万人減少、15～29歳が約220万人減少する一方60歳以上は170万人の増加が見込まれ、若年者を雇用することは困難で、一定の労働力確保には高齢者雇用が不可欠である。

いまや、65歳希望者全員継続雇用は当たり前、70歳以上の雇用促進の時代に入しつつある。

その背景としては健康寿命（健康で元氣、何でもできる）が男女ともに70歳を越えている（男性71・4歳、女性75・8歳（2002年）。国民全体の7割前後が「高齢者」とは「70歳以上」と認識していると言われている。

年齢に制限なく働ける社会

活力ある経済社会を維持していくためには、可能な限り高年齢者



が現役として働くことができる、生涯現役社会を構築していくことが重要課題となる。高年齢者の意識を見ても、「65歳を

超えても働きたい、「年齢にこだわらず、元氣ならいつまでも働く方が良い」する人が多く働く意欲はきわめて高い。

そうすることが労働力減少を抑え伝統技能伝承にもつながる。

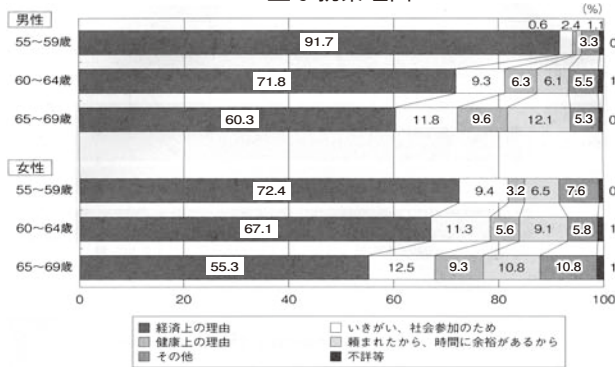
働いている高齢者が仕事をしている理由として「経済上の理由」が最も多いが、次いで「生きがい、社会参加」や「健康上の理由」を挙げる人が多く高年齢になるほど増加する傾向にある。

高齢者が長年にわたって蓄積してきた能力と経験を活かさず、退職し職を離れることは、本人は勿論、社会的にも大きな損失になる。

本人が定年を決める

働く意志・意欲と能力があるうちには仕事を続けるのが当たり前で、定年は企業・組織が決めるのではなく本人が決めるもの”であることが望ましい。

主な就業理由



一定の年齢に達することが定年ではなく自分自身仕事に対する主体性が乏しくなり、自分自身に合ったやりたい仕事はつきりせず、周囲の環境ももうボチボチかなという三条件が整ったときを定年と

考えるべきである。
 いわゆる「定年の定め廃止」のしくみである。

能力は高年齢期でも伸ばせる

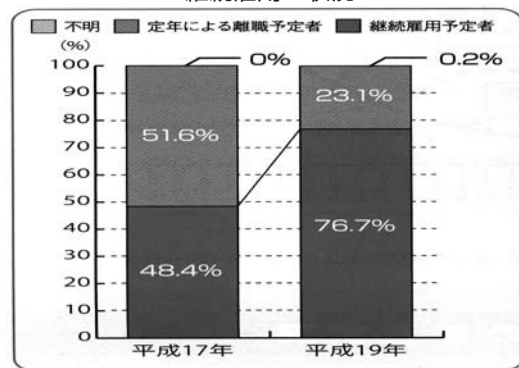
高年齢期においても、加齢によって、その能力が一律に衰えることはなく、むしろ、専門性の蓄積、長年の経験による判断能力、管理能力等は上昇するとも言われている。

特に現在の高年齢者は、企業戦士として敗戦後の焦土から、世界トップクラスの経済大国を築き上げた経験を有し、環境適応力も優れている。

とは言っても、高齢者の意志・意欲・能力には大きな個人差があり、勤務形態の面でも、短時間勤務や隔日勤務、在宅勤務など多様な選択肢を用意する必要がある。

企業としては高齢者の働く意欲を十分に活かし高齢者を企業にとつて必要な人材として活用することができれば、今後更なる高齢化、人口の減少が見込まれる中、企業の持続的な発展ひいては、国内経済社会の活力維持につながるものと考えられる。

継続雇用の状況



総務省統計局「労働力調査」

生涯、学習は継続する

各個人について生涯現役を可能にしていくためには、生涯学習の視点が欠かせない。各個人の雇用の安定を図っていくために、更に学習し、転職しても不利にならない仕組みや、職業キャリアにロスがなく、円滑に蓄積・発展できる仕組みを企業内外にわたり作り上げる必要がある。

一方で、被雇用者側も今までの知識、技能、経験がそのまま通用するとは限らないことを認識すべきで、自ら保有能力の棚卸をお

こない、補うべきは補い、社会に通用する状態を維持すべきである。

地域社会を支える一員

人は何歳になっても、強制的な定年等の引退で、社会から不要になることを望まず、社会とかわり社会を支える一員でありたいと願っている。

生涯現役社会を実現していくためには、各ライフステージに応じた、仕事面でのキャリア形成を支援していくのみならず、生活と調和のとれた働き方を安心・納得して選択できる、環境を作り上げることが必要である。

地域社会においても蓄積してきた能力と経験を活かし、ボランティア活動等を通して、自らの活動領域を広げ、幅広い観点から物事を捉える能力を育み、社会に役立つことが出来、職業キャリアの形成に資することも可能である。

仕事と生活の調和

高年齢者一人一人の状況は様々で、フルタイム就労を望む人もあれば、ワークシェアリング等で短時間就労を求める人もいるであろう。ニーズに応じて仕事と生活のバ

ランスをとり、多様な働き方・活動の仕方を選択することもありうる。

その際、仕事以外の時間をいかに確保するかが重要であり、弾力的な労働時間制度の導入等が、各ライフステージに共通して求められる。

さらに、高年齢期において、仕事以外で、NPO活動、ボランティア活動、コミュニティ・ビジネス等の地域社会における活動のほか、趣味等を持ち自らの生活と調和させる必要がある。

企業の役割

企業としても、65歳までの雇用確保は当然として、意欲と能力があれば、まず、高年齢者が「70歳まで働ける企業」の実現に向かい、最終的には「年齢にかかわらず働くことができる社会」を目指して雇用環境を整える努力をしなければならぬ。

高年齢者が働くことで健康な生活を送り、支えられる側から支える側になれば、現役世代や企業負担の軽減が期待できる。

(中小企業診断士 布施光義)